



Universidade de Brasília
Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade
Departamento de Administração

JOÃO PAULO NOLETO SALDANHA

**A RELAÇÃO ENTRE OS VALORES LABORAIS E A ESCOLHA PROFISSIONAL
DE ALUNOS DO DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO DA UNIVERSIDADE
DE BRASÍLIA**

Brasília – DF

2014

JOÃO PAULO NOLETO SALDANHA

**A RELAÇÃO ENTRE OS VALORES LABORAIS E A ESCOLHA PROFISSIONAL
DE ALUNOS DO DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO DA UNIVERSIDADE
DE BRASÍLIA**

Monografia apresentada ao Departamento de
Administração como requisito parcial à obtenção do
título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Professora Doutora Tatiane Paschoal

Brasília – DF

2014

JOÃO PAULO NOLETO SALDANHA

**A RELAÇÃO ENTRE OS VALORES LABORAIS E A ESCOLHA PROFISSIONAL
DE ALUNOS DO DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO DA UNIVERSIDADE
DE BRASÍLIA**

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de Conclusão do
Curso de Administração da Universidade de Brasília do aluno

João Paulo Noleto Saldanha

Doutora, Tatiane Paschoal
Professor-Orientador

Doutor, Pedro Paulo Murce
Meneses,
Professor-Examinador

Doutor, Francisco Antônio Coelho
Junior
Professor-Examinador

Brasília, 19 de novembro de 2014

Dedico este trabalho aos meus pais, pela paciência, apoio e pelo grande exemplo que são para mim. Sei que, por muitas vezes, não foi fácil, mas sempre fizeram de tudo para que eu pudesse explorar o meu potencial ao máximo.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a todos da minha família, pelo apoio, carinho e exemplos de conduta.

Aos meus amigos, que não ousou citar nesse pequeno espaço, por medo de cometer alguma injustiça. Sempre me apoiaram e tornaram a jornada mais prazerosa.

A Professora Tatiane Paschoal, que não mediu esforços e se mostrou sempre bem disposta a colaborar com o desenvolvimento deste trabalho.

Aos diversos bons professores que tive o privilégio de conviver desde a mais tenra idade, por terem me ensinado o poder do conhecimento e da ciência.

"A história só ensina àqueles que sabem como interpretá-la com base em teorias corretas."

Ludwig von Mises

RESUMO

A crença presente no senso comum de que a especialização superior por si só deve garantir a empregabilidade dos indivíduos não se confirma na realidade, em especial no cenário do Distrito Federal. Dessa maneira, uma reflexão acerca da adequação dos cursos de nível superior em relação ao mercado de trabalho se faz necessária. Um diagnóstico desse nível pode e deve partir de iniciativas de todas as partes interessadas neste processo. O presente estudo apresenta um diagnóstico voltado para os alunos de Administração da Universidade de Brasília. A base teórica utilizada para fundamentar o diagnóstico foram os Valores Relativos ao Trabalho, da psicologia social do trabalho. O objetivo do trabalho foi relacionar os Valores Laborais dos alunos do Departamento de Administração da Universidade de Brasília às suas preferências de carreira após o término do curso. Foi realizada uma pesquisa de campo com recorte transversal e fins explicativos. A escala utilizada para determinar a hierarquia de valores laborais dos alunos foi a EVT-R, de 2010. A amostra contou com 202 respondentes, todos alunos do Departamento de Administração da Universidade de Brasília. Os voluntários responderam outras questões, como sua carreira preferida para seguir após o término do curso, questões demográficas e de experiências profissionais passadas. Os resultados apontaram a influência dos valores laborais, do sexo e das experiências profissionais passadas na escolha profissional dos respondentes. O capítulo de Conclusão contém estratégias gerenciais derivadas das conclusões obtidas.

Palavras-Chave: Valores Humanos, Valores Laborais, Escolha Profissional.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
1.1 Contextualização	13
1.2 Formulação do problema	15
1.3 Objetivo Geral	15
1.4 Objetivos Específicos	15
1.5 Justificativa	16
1.6 Relevância do Estudo	17
1.6.1 Relevância Teórica	17
1.6.2 Relevância Prática	17
1.6.3 Relevância Social	17
2 REFERENCIAL TEÓRICO	19
2.1 Preferências e escolhas profissionais	19
2.2 Valores pessoais	22
2.3 Valores laborais	24
3 MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA	27
3.1 Desenho de pesquisa	27
3.2 População e amostra	28
3.3 Instrumentos de pesquisa	29
3.4 Procedimentos de Coleta e Análise de Dados	30
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO	32
4.1 Resultados Descritivos das Variáveis do Estudo	32
4.1.1 Valores Laborais	32
4.1.2 Preferência Profissional	33
4.1.3 Universalismo/Benevolência versus Escolha Profissional	35
4.1.4 Conformidade versus Escolha Profissional	36
4.1.5 Segurança versus Preferência Profissional	37
4.1.6 Realização versus Preferência Profissional	37
4.1.7 Poder versus Preferência Profissional	38
4.1.8 Autodeterminação/Estimulação versus Preferência Profissional	39
4.2 Variáveis relacionadas com as preferências profissionais	40

4.2.1 Valores Laborais e Preferência Profissional	40
4.2.2 Experiência Profissional, Valores Laborais e Preferência Profissional	43
4.2.3 Sexo, Valores Laborais e Preferência Profissional	44
5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES.....	46
REFERÊNCIAS.....	49
APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO APLICADO NA PESQUISA	50
ANEXO A – PED DF - 2012.....	53
ANEXO B – TABELAS GEM BRASIL 2012.....	54

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1. Médias por fator da escala EVT-R da amostra.	33
Gráfico 2. Distribuição da Amostra por Preferência de Carreira.....	34
Gráfico 3. Universalismo/Benevolência vs. Escolha Profissional	35
Gráfico 4. Conformidade vs. Escolha Profissional.....	36
Gráfico 5. Segurança vs. Preferência Profissional	37
Gráfico 6. Realização vs. Preferência Profissional.....	38
Gráfico 7. Poder vs. Preferência Profissional.....	39
Gráfico 8 Autodeterminação/Estimulação vs. Preferência Profissional	39

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Características demográficas da amostra.	28
Tabela 2. Estatísticas Descritivas da Escala EVT-R.	32
Tabela 3. Distribuição da Amostra por Preferência de Carreira.	34
Tabela 4. Níveis de Significância segundo o teste de Kruskal-Wallis	40
Tabela 5. Níveis de Significância segundo o Teste de Comparação de Medianas ...	41
Tabela 6. Níveis de Significância para o Teste de Comparação de Medianas.....	43
Tabela 7. Distribuição de Preferência Profissional por Experiência Profissional.....	44
Tabela 8. Distribuição de Preferência Profissional por Sexo.....	45

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho objetivou diagnosticar as intenções de atuação profissional por parte dos alunos do Departamento de Administração da Universidade de Brasília - ADM e buscar possíveis explicações, com base na literatura de valores laborais, para os resultados encontrados. Dessa forma será possível identificar os principais destinos que os alunos do ADM almejam para a sua carreira e os motivos que podem endossar essa preferência.

Inicialmente, é apresentada uma contextualização do problema de pesquisa, a fim de explicar o ponto de partida da reflexão que gerou o trabalho. Após esta contextualização, serão apresentadas as justificativas, contendo as relevâncias teórica, prática e social que endossam a sua importância. Por último, é apresentada a formulação do problema de pesquisa, contendo os objetivos geral e específicos que se pretendeu atender com o trabalho.

1.1 Contextualização

O crescente acesso por partes dos jovens às instituições de ensino superior revela mudanças importantes no atual contexto educacional brasileiro. Esse fenômeno pode ser explicado principalmente pelo crescimento acentuado do número de Instituições de Ensino Superior (IES) privadas nas últimas duas décadas, decorrente, em grande parte, do incentivo e políticas governamentais, como o Programa de Financiamento Estudantil (FIES) e o Programa Universidade para Todos (Prouni), e também pelo aumento da renda de grande parte da população.

Embora o aumento no acesso ao ensino superior possa sugerir um cenário otimista no que diz respeito à competitividade da indústria brasileira, é necessário que se faça uma reflexão acerca da empregabilidade desse número crescente de egressos do ensino superior, que nem sempre está assegurada. A ideia hegemônica de empregabilidade presume que conforme um indivíduo se especializa e adquire novos conhecimentos, mais bem empregado e inserido na cadeia produtiva ele estará (ALVES, 2007). Este imaginário explica, em partes, a motivação que leva

grande parte dos jovens que possuem condições a procurar a especialização superior.

No que concerne à empregabilidade dos egressos das IES, é possível observar um cenário preocupante no Distrito Federal. Segundo a Pesquisa de Emprego e Desemprego no Distrito Federal - PED - DF (2012), embora o número de postos de trabalho no DF tenha crescido em 40 mil unidades, em relação a 2011, a população economicamente ativa cresceu em 44 mil no mesmo período, gerando um aumento de 4 mil no número de desempregados em 2012. Este estudo ainda estimou que a população em idade economicamente ativa e desempregada no DF era de 178.000 pessoas em 2012.

Outro dado bastante preocupante para os estudantes de nível superior do Distrito Federal é que o território possui o maior índice, em relação aos outros estados, de indivíduos com curso superior completo em relação à população economicamente ativa - 22% da população economicamente ativa do DF possui curso superior completo (IBGE, 2009). Este fato, pela lógica de mercado, diminui o diferencial relativo de se ter um curso superior completo no DF, o que vai de encontro ao imaginário de que um curso superior completo deve garantir a empregabilidade dos indivíduos.

Esse fato pode ser confirmado pela mesma pesquisa do IBGE (2009), que aponta que 10,1% dos desempregados do DF possuem curso superior completo, índice que é, de longe, o maior do país. Este número significa que, ao sortear um desempregado qualquer no DF em 2009, havia uma chance de 10,1% que este tenha completado o nível superior.

Há de considerar, ainda, que este dado considera apenas o número de desempregados com nível superior completo. Não é feita nenhuma consideração acerca do tipo de ocupação que os indivíduos graduados empregados estão desempenhando ou estão dispostos a desempenhar. É neste contexto que o presente estudo se desenvolve e busca identificar em que setores e tipos de atuação profissional os alunos do ADM pretendem se inserir, assim como buscará na literatura de valores laborais, da psicologia social do trabalho, justificativas para os achados.

1.2 Formulação do problema

Considerando o contexto descrito, assim como as suas implicações, é importante que se dedique atenção às escolhas e considerações dos jovens estudantes e futuros profissionais. Desse modo, o presente trabalho propõe o seguinte questionamento: Qual a influência da hierarquia de valores laborais individuais sobre a preferência de atuação profissional dos alunos do Departamento de Administração da Universidade de Brasília?

1.3 Objetivo Geral

Verificar se existem relações significativas entre os valores laborais individuais e as preferências profissionais dos alunos do Departamento de Administração da Universidade de Brasília.

1.4 Objetivos Específicos

a) Identificar a hierarquia dos valores laborais dos alunos do Departamento de Administração da Universidade de Brasília.

b) Identificar as preferências dos alunos do Departamento de Administração da Universidade de Brasília pelos seguintes setores e tipos de atuação profissional: concurso público, carreira acadêmica, empresa privada, organizações não governamentais e abrir o próprio negócio/autônomo.

c) Verificar se existem relações entre variáveis do perfil dos alunos do Departamento de Administração da Universidade de Brasília e as preferências pelos setores e tipos de atuação profissional.

1.5 Justificativa

Como destacado anteriormente, o fato isolado de se ter um curso superior não garante a empregabilidade dos indivíduos nem a adequação da ocupação dos egressos ao currículo estudado. Este contexto, com base nos dados apresentados, se mostra particularmente presente no Distrito Federal. Como este fato contraria o senso comum, fazem-se necessárias uma série de reflexões acerca do rumo que a educação no Brasil está seguindo. Não menos importante, é necessário um melhor entendimento sobre as expectativas dos estudantes que procuram a educação superior.

Essas reflexões levantam uma série de perguntas de fundamental importância: Estariam estas expectativas dos alunos sendo atendidas pelas instituições prestadoras de serviços educacionais? Os currículos dos cursos superiores estão em consonância com as demandas do mercado de trabalho? Que valores norteiam as escolhas profissionais dos alunos?

São perguntas que, ao serem respondidas, geram informações valiosas para uma série de agentes que participam dos processos educacionais e produtivos do país. Alguns desses agentes e o tipo de benefício que podem colher são: o Governo, que recebe informações pontuais capazes de fundamentar políticas públicas mais adequadas à população; as IES's, que se tornam capazes de adequar melhor o seu currículo ao interesse dos alunos e do mercado de trabalho; as empresas, que terão profissionais com qualificação mais adequada ao contexto mercadológico; e os alunos, que receberão um serviço realmente adequado às suas expectativas e às expectativas do mercado, tendo assim uma empregabilidade mais garantida.

Nota-se que há um número muito pequeno de estudos empíricos, em todas as áreas de conhecimento, que exploram a transição entre a faculdade e o mercado de trabalho no Brasil. Não há uma comunicação efetiva entre as IES e o mercado de trabalho e, em geral, os currículos universitários resistem muito em acompanhar as mudanças socioeconômicas do país.

1.6 Relevância do Estudo

1.6.1 Relevância Teórica

O presente trabalho justifica-se em termos de relevância teórica ao propor um melhor entendimento empírico da relação entre a hierarquia dos valores laborais individuais e as escolhas/preferências profissionais dos indivíduos. Por não haver muitos relatos que tratem dessa relação, as conclusões obtidas no estudo fortalecerão o corpo teórico da teoria de valores profissionais em psicologia social do trabalho e administração.

1.6.2 Relevância Prática

A relevância prática deste estudo está nas conclusões que poderão servir como insumos para a definição de políticas e práticas que permitam uma melhor transição, por parte dos estudantes, das IES's para o mercado de trabalho. Também será importante para os empregadores, do ponto de vista prático, entenderem a hierarquia de valores laborais predominantes nos alunos do ADM, podendo, assim, adequar, por exemplo, suas práticas de RH, a fim de atender melhor as demandas dos trabalhadores. Outra área das empresas que pode se valer dessas informações é o marketing, inclusive voltado a estratégias de recrutamento de pessoal, que é um tema bastante atual e presente em muitas empresas favoritas para se trabalhar.

Essas práticas podem fazer com que haja uma diminuição no acontecimento de eventos indesejáveis para as organizações contratantes, como a rotatividade, por exemplo, que representam fenômenos que podem ser explicados, em parte, pela teoria de valores laborais individuais.

1.6.3 Relevância Social

A principal relevância social deste estudo diz respeito à qualidade de vida e satisfação que são alcançadas quando os indivíduos atendem os seus anseios

pessoais. Pesquisar sobre a hierarquia destes valores presentes nos alunos fornecerá informações que explicarão parte do porquê estão satisfeitos ou insatisfeitos com as suas ocupações e as expectativas que apresentam sobre o mercado e suas possibilidades de realização de valores ou metas pessoais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo são apresentados os principais conceitos que nortearam a construção do trabalho. Primeiramente, são tratadas questões referentes à escolha e preferências profissionais. Em seguida, são apresentados os modelos que guiaram a compreensão dos valores laborais. Foi possível elencar os princípios e problemáticas que motivaram a construção da teoria sobre valores laborais, assim como temas afins e relevantes que devem ser considerados. Os temas afins justificam como a teoria se desenvolveu de perspectivas mais gerais até chegar em aspectos mais específicos, já que os valores laborais são um desdobramento dos valores gerais dos indivíduos para uma realidade específica, que se constrói nas relações e conceitos individuais sobre o trabalho. O referencial teórico foi construído dessa maneira, seguindo uma hierarquia que parte do mais geral para o mais específico.

2.1 Preferências e escolhas profissionais

Na sociedade moderna, os jovens têm um valor fundamental e um papel predominante, uma vez que são depositadas neles, pela sociedade, as esperanças de um futuro melhor. Há, então, um grande esforço para preparar esses jovens e desenvolver essa "reserva" de mão de obra a fim de se obter, no futuro, melhores níveis socioeconômicos garantidos por melhores índices produtivos e melhores indicadores sociais.

Da mesma forma que a educação é geralmente considerada um instrumento privilegiado para promover o desenvolvimento de conhecimentos e educação continuada das sociedades e dos indivíduos, o ensino superior é visto como um meio estratégico para a construção de capital humano e social. É considerado como um catalisador para a inteligência individual e coletiva dos países, com contribuições das ciências humanas, artes, ciências e tecnologias, bem como o fator-chave para o aumento da competitividade e do emprego exigido na economia baseada no conhecimento. É também um elemento para impulsionar o crescimento do produto nacional, a coesão e justiça social, a consolidação da democracia e da identidade

nacional enraizada em nossa diversidade cultural e melhorar a distribuição de renda da população. (PAPALIA; OLDS, 2006).

Atualmente, os jovens enfrentam um pano de fundo condicionado pelas exigências de produtividade, competitividade e velocidade de mudanças tecnológicas. Estes processos têm produzido mudanças profundas no sistema de produção, alterando completamente as lógicas de mercado anteriores, exigindo, assim, um preparo e uma abordagem condizentes com essa situação.

Hoje, diferente de outras épocas, é valorizado o conhecimento acima de outros atributos e o profissional que o possui se torna menos substituível e melhor remunerado, de modo geral. Pelo menos isso é o que se espera. Isto tem levado a todas as pessoas, mas especialmente os mais jovens, a buscar por requisitos de qualificação que são exigidos pelo mercado.

É nesse contexto que a já citada expansão de matrículas em Instituições de Ensino Superior das últimas décadas se dá, quando se vê um número crescente de pessoas com condições de acesso ao ensino superior e um crescente valor percebido, por parte da sociedade e do mercado, da especialização superior, que é, muitas vezes, a opção mais reconhecida de especialização disponível e valorizada pela sociedade.

É importante lembrar que o ensino técnico e outras opções de especializações ainda se encontram em fase embrionária no Brasil, tendo um baixo valor percebido pelo mercado e pela sociedade como um todo. Não é, porém, intuito desse trabalho aprofundar essas discussões.

O jovem que busca se formar em cursos superiores, se depara, em algum momento, com o dilema da escolha profissional. Esse momento pode se dar durante ou ao término do curso, e essa escolha pode ser influenciada por diversos fatores, entre eles os valores laborais, que serão explorados mais a frente, neste capítulo.

Aqui, destaca-se a importância dos valores ausentes ou negados na prática universitária, principalmente no que diz respeito a uma reflexão mais profunda sobre questões fundamentais. Os indivíduos não costumam planejar sua vida, sendo muitas vezes levados às situações do dia a dia sem antecipar nenhuma das possibilidades. Nesse contexto, as opções de escolha são limitadas e o indivíduo pode não ter chances de atender os seus anseios.

Partindo desta concepção, é relevante abordar valores humanos. Pode-se supor que há valores e crenças que norteiam os comportamentos e escolhas dos

indivíduos. No que diz respeito aos valores pessoais, os valores são crenças que nos direcionam no que é adequado ou não realizar; ordenados por preferência e que guiam o nosso autoconceito; envolvem ponderações do que é certo, adequado, desejável e, portanto, servem para predizer, nas pessoas, tendências de ações e escolhas (ROS, 2006).

O desenvolvimento contemporâneo da ciência e tecnologia intensifica a necessidade de qualidade na educação para alcançar profissionais preparados para o tempo presente. A já citada "nova ordem" da organização profissional e o sistema vigente de valores da sociedade envolvem uma grande mudança na concepção de educação profissional dos jovens.

Muitos jovens passam toda a fase que compreende da infância à juventude tendo como única tarefa a de estudar. Esse fato gera um problema no que diz respeito ao afastamento destes em relação às atividades de trabalho propriamente ditas. Quando um jovem ingressa em um curso superior, que tem, em média, 4 a 5 anos de duração, ele se vê, de certa forma, forçado a aceitar a escolha que já fez, mesmo que perceba que o curso escolhido não era o que imaginava. Não há muito espaço para experimentar.

Em relação a isso, muitas das descobertas e definições dos valores dos indivíduos estão relacionadas com o ato de experimentar e é assim que se dá parte do desenvolvimento psicossocial humano. O desenvolvimento psicossocial humano ocorre em várias etapas, cada uma com o seu próprio grau de complexidade e elementos que afetam e moldam a percepção do indivíduo sobre questões da vida (PAPALIA; OLDS, 2006).

Escolher uma carreira é uma das decisões mais importantes que um jovem bacharel tem de tomar. Nesta fase da sua formação de vida, os alunos do ensino superior estão considerando várias fontes de informação e pesando os elementos que lhes permitam tomar sua decisão. A influência dos pais, colegas, profissionais da educação, cultura, papéis de gênero, as competências, habilidades, interesses pessoais, oportunidades de trabalho, remuneração, status socioeconômico, o prestígio, entre outros, podem atuar na tomada de uma decisão de carreira profissional (PAPALIA; OLDS, 2006).

Segundo Papalia e Olds (2006), todas as pessoas precisam satisfazer as necessidades de reconhecimento, aceitação, aprovação, amor e independência. Estas necessidades mudam durante as fases da vida, enquanto o indivíduo se

desenvolve. Na fase de transição para a vida adulta, uma maneira de conseguir atender estas necessidades é assumindo uma identidade profissional que vá ao encontro dos valores individuais. Essa é uma idéia que demonstra, mesmo que de maneira superficial, a relação entre os valores pessoais e os valores do trabalho, relação esta que será explorada nos tópicos seguintes.

A motivação pode ser vista como um elemento importante para gerar, manter, alterar ou mudar as atitudes e comportamentos na direção desejada. É um impulso que influencia uma pessoa a escolher e tomar decisões entre as alternativas presentes em uma dada situação; precisamente, a motivação para a escolha da carreira é o combustível que orienta o comportamento para escolher uma carreira profissional (DELFINO *et al.*, 2010).

Acontece que existem fatores situacionais que impactam diretamente a motivação do indivíduo tomador de decisão. Ainda que o ser humano seja racional, por outro lado, só é capaz de realizar-se em toda sua plenitude se aceitar como normal a influência das emoções e das condições inerentes ao seu comportamento (CAMPOS; TEIXEIRA, 2007). Nesse sentido, faz-se válida a tentativa de compreender quais são esses fatores e valores motivacionais que norteiam e tanto influenciam a vida dos indivíduos.

Tamayo, Campos e Teixeira reconhecem que os processos motivacionais têm uma influência decisiva no desempenho e iniciativa pessoal de sucesso para promover, por exemplo, uma aprendizagem que fortaleça e forme interesses duradouros e legítimos. Nesse sentido os valores podem influenciar o comportamento das pessoas, neste caso, a escolha profissional.

2.2 Valores pessoais

Os valores pessoais são premissas e suposições individuais intrínsecas que norteiam a percepção e a visão de mundo dos indivíduos. Considera-se que os valores pessoais semi universais, como são entendidos atualmente (embora visões primitivas acerca do tema existam desde o início do século XX), foram previstos a partir da década de 80 com os trabalhos do professor Shalom Schwartz (DELFINO *et al.*, 2010).

Delfino (2010, p. 69) confirma essa ideia de valores pessoais:

Valores podem ser considerados estruturas abstratas que envolvem crenças que o indivíduo tem acerca de maneiras desejáveis de comportamento (SCHWARTZ, 2005a), limitando, assim, sua capacidade de ação e escolha (VASCONCELOS; CRUBELLATE, 2004; BERGER; LUCKMAN, 1985). Isso condiz com o pensamento de Tamayo (2000) quanto ao entendimento de que os valores têm sua origem nas necessidades básicas do homem e nas demandas sociais, sendo relativamente estáveis, mas não imutáveis ao longo da vida. Fatores intrínsecos e extrínsecos ao ambiente organizacional podem ocasionar mudanças na hierarquia de valores do indivíduo com o tempo (RODRIGUES; TEIXEIRA, 2008).

Os valores são descritos na literatura através de um círculo no qual os valores afins ou semelhantes estão próximos e os valores distintos estão distantes. Segundo Porto e Pilati (2014), os valores relacionados à busca de bem-estar da sociedade e preocupação com a natureza (universalismo) se relacionam com busca de bem-estar das pessoas próximas (benevolência), portanto, um está ao lado do outro na estrutura. Por outro lado, universalismo se contrapõe a busca de controle ou domínio sobre pessoas e recursos (poder), logo, eles se encontram em polos opostos. Os 10 tipos motivacionais podem ser agrupados em uma estrutura de segunda ordem composta por dois eixos bipolares denominados Abertura à mudança (estimulação, autodeterminação, hedonismo) *versus* Conservadorismo (conformidade, tradição e segurança) e Autotranscendência (universalismo e benevolência) *versus* Autopromoção (poder e realização).

Segundo Campos e Teixeira (2007, p. 46),

Os valores se diferenciam entre si pelo tipo de objetivos ou motivação que expressa e é por essa concepção que os dez tipos motivacionais foram classificados. Cada tipo motivacional abriga um conjunto de valores distintos encontrados entre as diversas culturas.

Porém, essa divisão de valores em tipos muitas vezes não corresponde ao que se observa empiricamente, sendo essa divisão um aparato para um melhor entendimento teórico do conceito. Essa constatação advém de diversos autores que entendem que valores "próximos" tendem a se misturar entre as pessoas, já que a nomenclatura e a divisão são construtos humanos para explicar uma realidade de uma forma simplificada.

De acordo com Porto e Pilati (2010, p. 146),

Os valores estão dispostos em um *continuum* e a divisão em tipos motivacionais é uma simplificação teórica que permite compreendê-los de

forma mais parcimoniosa. Como os valores estão em um *continuum*, eles podem ser dispostos em uma estrutura circular em função do grau de compatibilidade ou conflito entre eles.

Existem na literatura diversos enfoques cujo tema principal é a importância da motivação no desenvolvimento de comportamentos. Autores como Campos e Teixeira asseveram que os valores pessoais influenciam também as escolhas profissionais, dando fundamentação teórica que confirma os valores pessoais como influenciadores das escolhas profissionais (CAMPOS; TEIXEIRA, 2007).

Sendo assim, confirma-se que existem desdobramentos dos citados valores que influenciam diferentes aspectos na vida dos indivíduos. Em relação ao trabalho, que é tema deste estudo, não poderia ser diferente; dessa maneira os valores laborais derivam dos valores pessoais.

2.3 Valores laborais

Os valores são definidos como princípios, critérios e metas ordenados hierarquicamente, que servem como parâmetros para situações específicas (religião, trabalho, família) ou situações gerais (PORTO; TAMAYO, 2003). Diversos autores dão luz ao fato de que os valores relacionados a situações específicas podem esclarecer aspectos da tomada de decisão dos atores em relação a essa situação. Como já destacado anteriormente neste trabalho, as decisões individuais que envolvem o trabalho podem ser explicadas pelas motivações intrínsecas individuais.

Essas motivações são os valores laborais propriamente ditos. Eles influenciam não só a tomada de decisão individual, mas também a percepção que o indivíduo tem sobre aspectos relacionados ao trabalho. Também é importante destacar a capacidade de realização que o trabalho é capaz de conceder ao indivíduo quando os seus valores são atendidos.

Porto e Tamayo (2003) relatam que, por mais que o conceito de valores relativos ao trabalho tenha tido diversas definições ao longo do tempo, desde o final da década de 70 houve sempre uma grande convergência entre os diversos autores, com pequenas diferenças teóricas até meados da década de 90, quando se buscou uma teoria de valores laborais que convergisse com a teoria sobre valores individuais gerais. A visão atual e hegemônica em relação aos valores laborais sofre

grande influência dos valores pessoais gerais previstos por Schwartz, tratados no tópico anterior.

Essa convergência se dá porque os chamados valores relativos ao trabalho nada mais são do que desdobramentos e expressões, em um contexto específico (no caso o do trabalho), dos valores gerais (PORTO; PILATI, 2010). Desse modo, quando algum autor propõe alguma ferramenta para se mensurar e avaliar a hierarquia dos valores laborais dos indivíduos, é imperativo que haja uma validação que vá ao encontro da teoria de valores individuais, teoria essa que é validada em mais de 60 países e tem aspecto, como já dito, quase universal.

Ainda sobre a natureza dos valores laborais, é importante ressaltar que estes são formados ainda antes do início da vida laboral dos indivíduos e sofre mudanças ao decorrer do tempo (RODRIGUES; TEIXEIRA, 2008). Por esse motivo, muitas das pesquisas empíricas recentes sobre o tema foram realizadas com alunos universitários, que foi também o grupo escolhido para o presente trabalho. Dentre esses estudos, destacam-se as pesquisas de: Porto e Tamayo (2006), Porto e Tamayo (2007) e Campos e Teixeira (2007), todas realizadas com estudantes universitários.

Levando esses fatores em consideração, para fins de realização deste trabalho, o conceito utilizado para valores relativos ao trabalho será o de Porto e Tamayo (2003, p.146):

Valores relativos ao trabalho são definidos no presente estudo como princípios ou crenças sobre metas ou recompensas desejáveis, hierarquicamente organizados, que as pessoas buscam por meio do trabalho e que guiam as suas avaliações sobre os resultados e contexto do trabalho, bem como, o seu comportamento no trabalho e a escolha de alternativas de trabalho.

Esse conceito se mostra adequado à realização deste trabalho por ter servido como fundamento teórico que possibilitou a criação das duas escalas mais recentes, validadas no Brasil, que dizem respeito aos valores laborais: A Escala de Valores Relativos ao Trabalho - EVT, prevista no mesmo estudo; e a Escala Revisada de Valores Relativos ao Trabalho - EVT-R -, de Porto e Pilati (2010), que foi a escolhida para determinar a hierarquia dos valores laborais dos alunos do Departamento de Administração da Universidade de Brasília na pesquisa deste trabalho.

A escala EVT-R possui 38 itens, divididos em 6 fatores: Universalismo/Benevolência, que denota preocupação com questões sociais e humanitárias; Poder, que ilustra uma valorização por aspectos ligados ao poder e supervisão; Conformidade, que sinaliza um apreço por aspectos normativos e de hierarquia bem definidos; Autodeterminação/Estimulação, composto por itens que denotam a idéia de inovação e autonomia no trabalho; Realização, que significa ser admirado e reconhecido pelas atividades desempenhadas no trabalho; Segurança, que representa aspectos de sucesso e estabilidade financeira.

Boa parte da teoria sobre valores laborais testada, validada e aplicada no Brasil foi proposta por Porto e Tamayo (2003) e Porto e Pilati (2010), já que as teorias sobre valores pressupõem, mas não garantem a universalidade dos construtos. Nesse sentido, há de se destacar que há uma grande convergência entre os achados empíricos realizada no Brasil (com ferramentas validadas para o contexto nacional, com destaque à EVT) e a teoria geral de valores individuais de Schwartz (PORTO; PILATI, 2010).

Ainda em relação a essas escalas, é importante ressaltar que existem alguns estudos empíricos recentes que utilizaram alguma dessas escalas citadas para determinar a influência dos valores laborais sobre alguma outra variável, que é o intuito do presente trabalho. Entre eles, há de se destacar os estudos de Paschoal e Tamayo (2005), Campos e Teixeira (2007), Porto e Tamayo (2006) e Porto e Tamayo (2007). Nesse sentido, o presente trabalho caminha na mesma direção do que está sendo produzido recentemente no Brasil.

Será descrita, no próximo capítulo, a metodologia de pesquisa utilizada.

3 MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

Neste capítulo será apresentado o escopo da pesquisa realizada. O capítulo será dividido nos seguintes tópicos: desenho de pesquisa; caracterização da população e amostra; descrição dos instrumentos de pesquisa; e descrição dos procedimentos de coleta e análise de dados empregados.

3.1 Desenho de pesquisa

A pesquisa realizada teve dois enfoques principais: identificar a hierarquia de valores laborais dos alunos do Departamento de Administração da Universidade de Brasília; e levantar as preferências profissionais destes alunos entre as seguintes opções de carreira: A) Concurso Público; B) Carreira Acadêmica; C) Empresa Privada; D) ONG e E) Abrir o Próprio Negócio/Autônomo.

Também foram exploradas possíveis relações das preferências profissionais com variáveis como idade, sexo, semestre corrente e se o entrevistado já teve alguma experiência profissional. Essas variáveis descritivas possibilitaram uma melhor interpretação e entendimento em relação aos alunos do Departamento.

Como a pesquisa propunha levantar esses dados de maneira pontual em uma coleta única de dados, foi feita uma pesquisa de campo (não experimental) de recorte transversal e fins explicativos. Esta classificação segue a proposição de Sampieri (2006). Não houve necessidade de se fazer uma etapa exploratória, pois as variáveis que a pesquisa pretendia comparar já estavam bem definidas na literatura sobre valores laborais.

Quanto ao método de observação, foi escolhida a abordagem quantitativa. Esta escolha se justifica pelo fato de o objetivo da pesquisa ter um escopo bem definido, que é o de relacionar os valores profissionais dos alunos às suas escolhas profissionais.

Também contribuiu para a escolha de abordagem quantitativa a existência de uma literatura consolidada sobre os valores profissionais, sendo os estudos empíricos quase sempre quantitativos. Este fator contribuiu para a escolha dessa abordagem porque as variáveis já são conhecidas e bem descritas, deixando a

cargo da pesquisa apenas a verificação da relação dos valores laborais em relação à escolha profissional dos pesquisados.

3.2 População e amostra

A pesquisa descrita nos tópicos anteriores foi aplicada por meio de um questionário físico impresso aos alunos do Departamento de Administração da Universidade de Brasília durante os meses de Setembro e Outubro de 2014. Foram devolvidos 202 questionários válidos

Entre os 202 respondentes, 105 foram do sexo masculino e 97 do sexo feminino, que totalizam 52% e 48% do total, respectivamente. Ao todo, 156 alunos (77,2%) afirmaram já ter tido alguma experiência profissional, contra 46 (22,8%) que nunca tiveram. A idade média dos entrevistados foi de 21,19 anos, tendo o mais velho 46 anos e o mais novo 17 anos. Quanto ao semestre corrente no curso, a distribuição foi de 66 alunos no início do curso (1º ao 3º semestres), 60 alunos no meio do curso (4º ao 6º semestres) e 76 alunos na fase final do curso (7º semestre em diante). Dessa maneira, foi possível traçar um perfil razoável em relação aos alunos do Departamento, apesar de a amostra não ter sido tão grande quanto se esperava no momento da elaboração do projeto.

A Tabela 1 ilustra os dados demográficos da amostra.

Tabela 1. Características demográficas da amostra.

Característica	Frequência	Porcentagem (%)
Sexo		
Masculino	105	52
Feminino	97	48
Experiência Profissional?		
Tem	156	77,2
Não Tem	46	22,8
Fase do curso		
Início	66	32,7

Meio	60	29,7		
Fim	76	37,6		
	Média	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo
Idade	21,19	3,01	17	46

3.3 Instrumentos de pesquisa

A fim de atender os objetivos estabelecidos anteriormente para esse trabalho, foram utilizados alguns instrumentos para a devida coleta dos dados, respeitando os critérios e diretrizes do tópico de desenho de pesquisa. Como já foi dito, foi feita uma pesquisa de campo, com recorte transversal, abordagem quantitativa e com fins explicativos.

Quanto à composição dos questionários, as perguntas eram fechadas, tendo o respondente opções de resposta em escalas numéricas ou categóricas, de modo a preservar o caráter quantitativo da pesquisa. As questões foram propostas com base nas ferramentas consolidadas de pesquisa na área, com o intuito de atender os objetivos específicos citados no capítulo de introdução e as diretrizes do desenho de pesquisa. Os questionários foram elaborados com o auxílio do software *Microsoft Word* 2007. O questionário pode ser visto em sua íntegra no Apêndice A.

Relembrando, os objetivos específicos desse trabalho são três: a) Identificar a hierarquia de valores laborais dos alunos do Departamento de ADM da UnB; b) Identificar as preferências profissionais destes alunos entre as seguintes opções de setor e carreira: A) Concurso Público; B) Carreira Acadêmica; C) Empresa Privada; D) ONG e E) Abrir o Próprio Negócio/Autônomo; c) Verificar se existem relações entre variáveis do perfil dos alunos do Departamento de Administração da Universidade de Brasília e as preferências pelos setores e tipos de atuação profissional.

Para atender o primeiro objetivo específico, "a) Identificar a hierarquia de valores laborais dos alunos do Departamento de ADM da UnB", foi utilizada a Escala Revisada de Valores Relativos ao Trabalho - EVT-R. Essa escala é composta por 38 itens que denotam princípios orientadores para a vida laboral dos respondentes. De acordo com os autores da escala Porto & Pilati (2010, p. 78).

O respondente deve avaliar o grau de importância do item como um princípio orientador em sua vida no trabalho em uma escala de 5 pontos que varia de 1 (nada importante) a 5 (extremamente importante).

Os 38 itens são divididos em 6 fatores: a) Universalismo/Benevolência; b) Conformidade; c) Segurança; d) Realização; e) Poder; f) Autodeterminação/Estimulação. A pontuação de cada fator representa a média das respostas dos indivíduos nos itens relacionados àquele fator.

Para o segundo objetivo específico, "Identificar as preferências profissionais destes alunos entre as seguintes opções de setor e carreira: A) Concurso Público; B) Carreira Acadêmica; C) Empresa Privada; D) ONG e E) Abrir o Próprio Negócio/Autônomo", foi colocada no questionário a seguinte pergunta: "Dentre as opções de carreira e setores a seguir, para a atuação depois de concluir o curso, assinale aquela pela qual você tem o maior interesse. Assinale apenas uma opção, aquela que mais lhe atrai". As opções de resposta foram as categorias explicitadas no objetivo específico de letra "b". Dessa forma, o banco de dados pôde ser dividido em 5 categorias, o que possibilitou a posterior comparação entre os valores pessoais dos alunos para cada uma das opções de carreira.

Para atender ao terceiro objetivo específico, " Verificar se existem relações entre variáveis do perfil dos alunos do Departamento de Administração da Universidade de Brasília e as preferências pelos setores e tipos de atuação profissional.", o banco de dados foi submetido a testes e análises que permitiram a compreensão de quais variáveis tiveram peso explicativo sobre a escolha profissional dos alunos.

3.4 Procedimentos de Coleta e Análise de Dados

Os questionários foram, então, impressos e submetidos a aplicação de acordo com a disponibilidade e afinidade de horários do autor, assim como a autorização dos professores das turmas em que foram aplicados. O autor se apresentou às turmas, falando de forma breve os objetivos da pesquisa e destacando o caráter opcional da participação.

Havia um número relativamente grande de alunos realizando pesquisas em que o universo amostral era o mesmo da presente pesquisa. Por esse motivo foi escolhida a forma de aplicação presencial, pois se entendeu que os alunos estariam mais propensos a participar da pesquisa com a presença do pesquisador e com a explicação dos objetivos e da importância do estudo.

Os dados foram tabulados no software *Microsoft Excel* 2007 no mês de Novembro de 2014. No mesmo mês, os dados foram lançados no software *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), versão 22, para a posterior análise dos dados.

Para a escala EVT-R, que possui 38 itens divididos entre 6 fatores previamente validados, foram criados manualmente 6 novas variáveis que representaram os fatores. Para cada uma destas variáveis, o valor atribuído foi a soma dos valores assinalados nos itens componentes de cada fator por cada indivíduo, dividido pelo número de itens do fator. Dessa maneira, cada indivíduo teve a sua hierarquia de valores laborais explicada por 6 valores que variavam de 1 a 5.

Cada indivíduo escolheu ainda uma opção de carreira que desejava seguir, separando, assim, os 202 respondentes em 5 grupos, cada um com um perfil de valores laborais, entre outras características. Dessa forma, foi possível estabelecer as diferenças e similaridades presentes em cada grupo, o que possibilitou o atendimento dos objetivos da pesquisa.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Esta seção apresenta os resultados da pesquisa, assim como a discussão dos achados em relação ao problema de pesquisa estabelecido. Na primeira parte, são divulgadas as estatísticas descritivas, com o intuito de ilustrar a amostra e as suas características. Na segunda parte são apresentadas as análises inferenciais a que essas variáveis foram submetidas.

4.1 Resultados Descritivos das Variáveis do Estudo

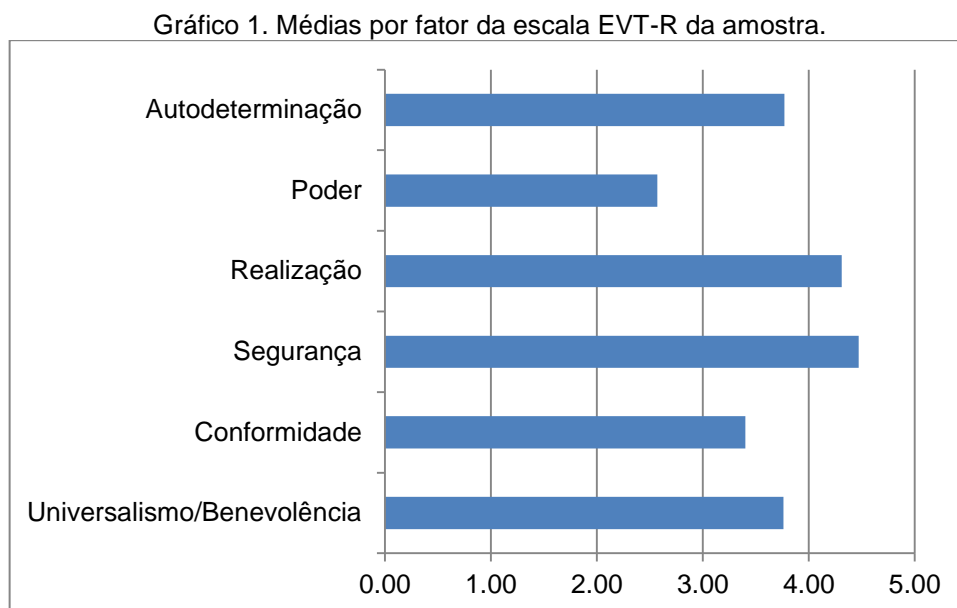
4.1.1 Valores Laborais

Como explicado anteriormente, cada indivíduo pode ter sua hierarquia de valores laborais explicada por 6 fatores, que são formados a partir da média da pontuação dos itens referentes àquele fator. A pontuação de cada item vai de 1 (Nada Importante) a 5 (Extremamente Importante). A amostra como um todo, por conseguinte, tem um valor médio para cada um destes 6 fatores, que podem ser vistos na Tabela 2.

Tabela 2. Estatísticas Descritivas da Escala EVT-R.

Fator	Média	Mínimo	Máximo	Desvio Padrão
Poder	2,57	1,25	5	0,72
Conformidade	3,40	1,60	5	0,67
Universalismo/Benevolência	3,76	1,60	5	0,79
Autodeterminação	3,77	2,21	5	0,59
Realização	4,31	1,60	5	0,67
Segurança	4,47	2,60	5	0,60

O Gráfico 1 ajuda a ilustrar os resultados indicados na Tabela 1.



Em relação à dispersão dos alunos, com base nos valores dos desvios padrões, os fatores Universalismo/Benevolência, seguidos por Poder, foram os que mais variaram de aluno para aluno, sendo os valores de Autodeterminação e Segurança os mais uniformes entre os respondentes. Em relação à hierarquia de valores, os alunos demonstram atribuir maior importância aos valores associados à Segurança, seguido por aqueles associados à Realização. Por outro lado, os fatores menos valorizados pelos estudantes foram Poder e Conformidade. Em resumo, os alunos valorizam de uma forma mais intensa a busca por sucesso financeiro e reconhecimento pelo seu trabalho.

4.1.2 Preferência Profissional

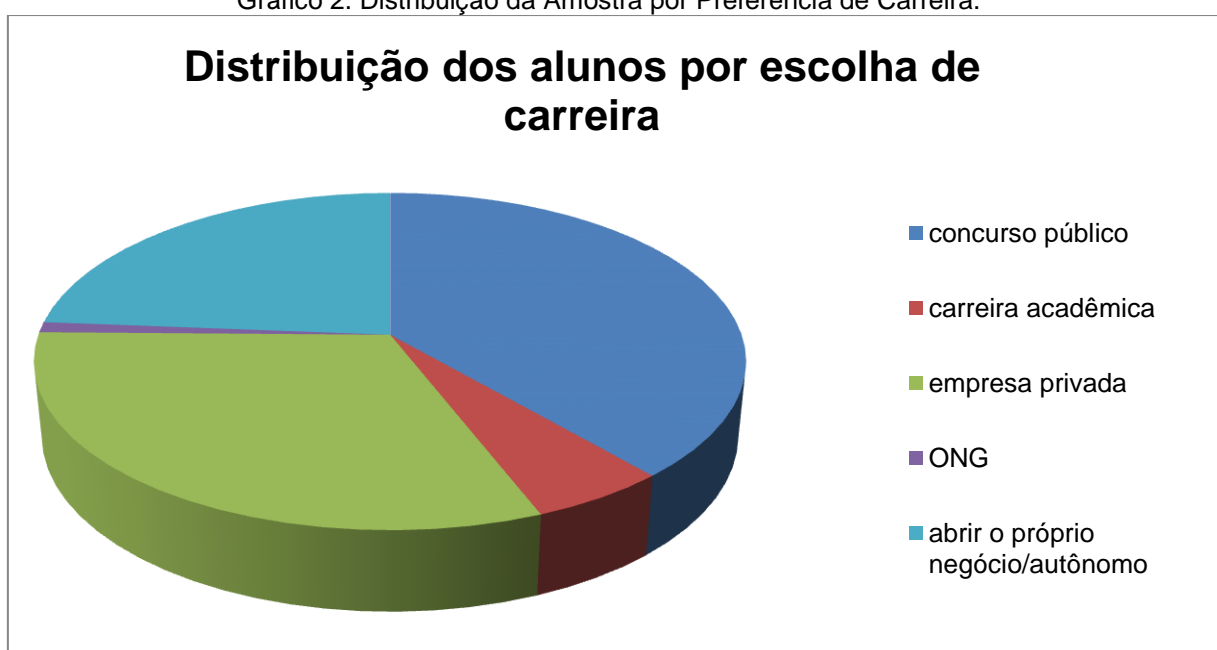
Os respondentes escolheram uma entre as cinco opções de carreira já citadas no objetivo específico b. A Tabela 3 apresenta os resultados encontrados.

Tabela 3. Distribuição da Amostra por Preferência de Carreira.

Carreira	Frequência	Porcentagem (%)
ONG	2	1
Carreira Acadêmica	11	5,4
Abrir o Próprio Negócio/Autônomo	48	23,8
Empresa Privada	63	31,2
Concurso Público	78	38,6
Total	202	100

O gráfico 2 ilustra os resultados da Tabela 3

Gráfico 2. Distribuição da Amostra por Preferência de Carreira.



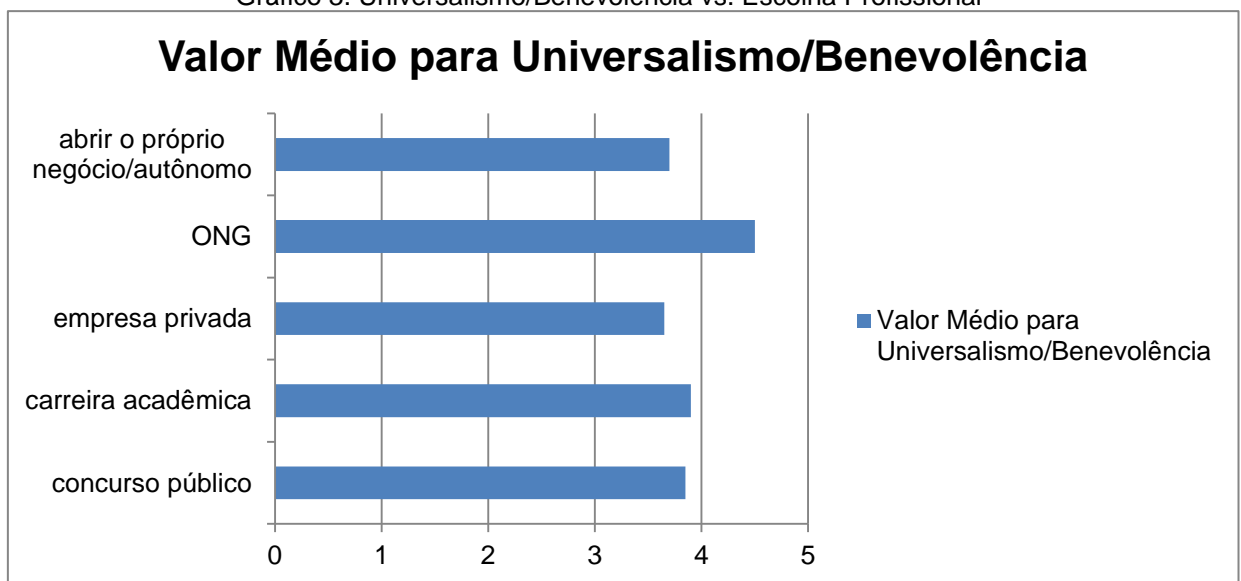
Com base nos questionários respondidos, fica evidente que, dentre as opções de carreira, concurso público foi a preferida entre os respondentes, seguido de empresa privada e abrir o próprio negócio/autônomo. Carreira acadêmica e ONGs foram as menos escolhidas. Esses resultados mostram que a maioria dos entrevistados preferem ser empregados (76,2%) a empregadores (23,8%) se considerarmos que as categorias não correspondentes a "abrir o próprio negócio/autônomo" impliquem ser empregados. Esse fato não é surpreendente, se considerarmos que o número de empregados no mundo deverá ser sempre maior do que o de empregadores, mas seria relevante uma comparação com dados de outros cursos, para saber se há na Administração uma maior propensão a atividades empreendedoras ou não. Há de se considerar, também, o investimento e o risco

associados à abertura de um negócio, que funcionam como barreiras de entrada para os estudantes.

4.1.3 Universalismo/Benevolência versus Escolha Profissional

O Gráfico 3 ilustra a diferença entre as pontuações médias para o fator Universalismo/Benevolência de acordo com as preferências profissionais.

Gráfico 3. Universalismo/Benevolência vs. Escolha Profissional

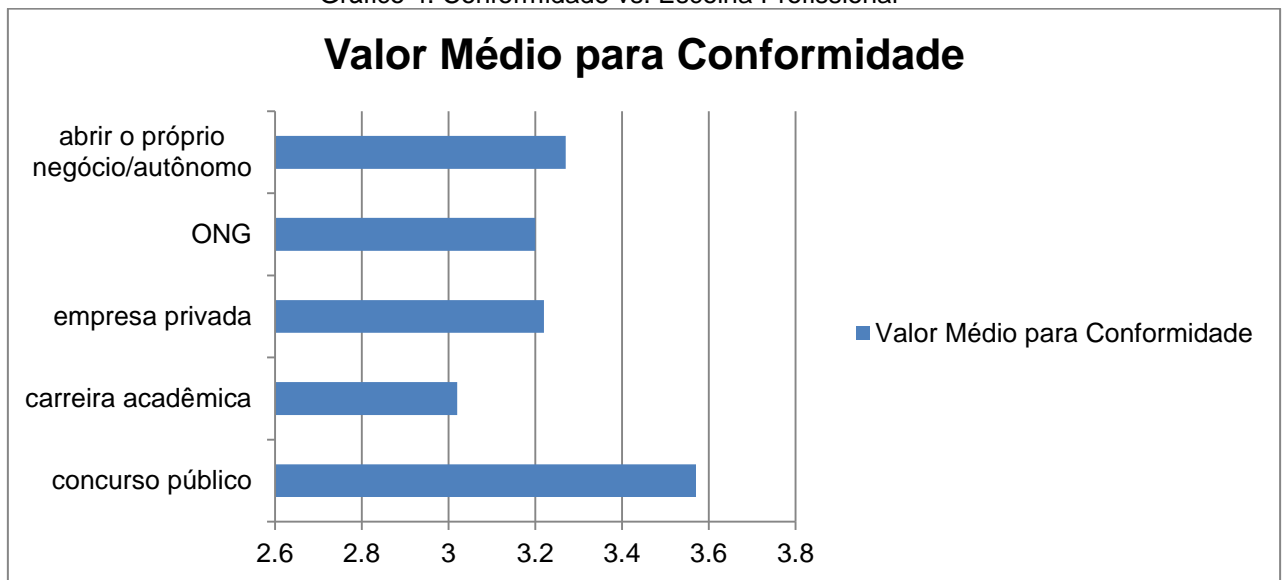


Nota-se que a pontuação média para universalismo/benevolência é maior para o grupo que deseja seguir a carreira em ONGs. É importante ressaltar, porém, que apenas dois indivíduos se interessaram por esse caminho profissional, o que compromete qualquer conclusão por parte do pesquisador. Entre as demais opções, os alunos que desejam seguir carreira acadêmica e concurso público foram aqueles que atribuíram maior importância ao fator Universalismo/Benevolência.

4.1.4 Conformidade versus Escolha Profissional

O Gráfico 4, ilustra a diferença entre as pontuações médias para o fator Conformidade de acordo com as preferências profissionais.

Gráfico 4. Conformidade vs. Escolha Profissional

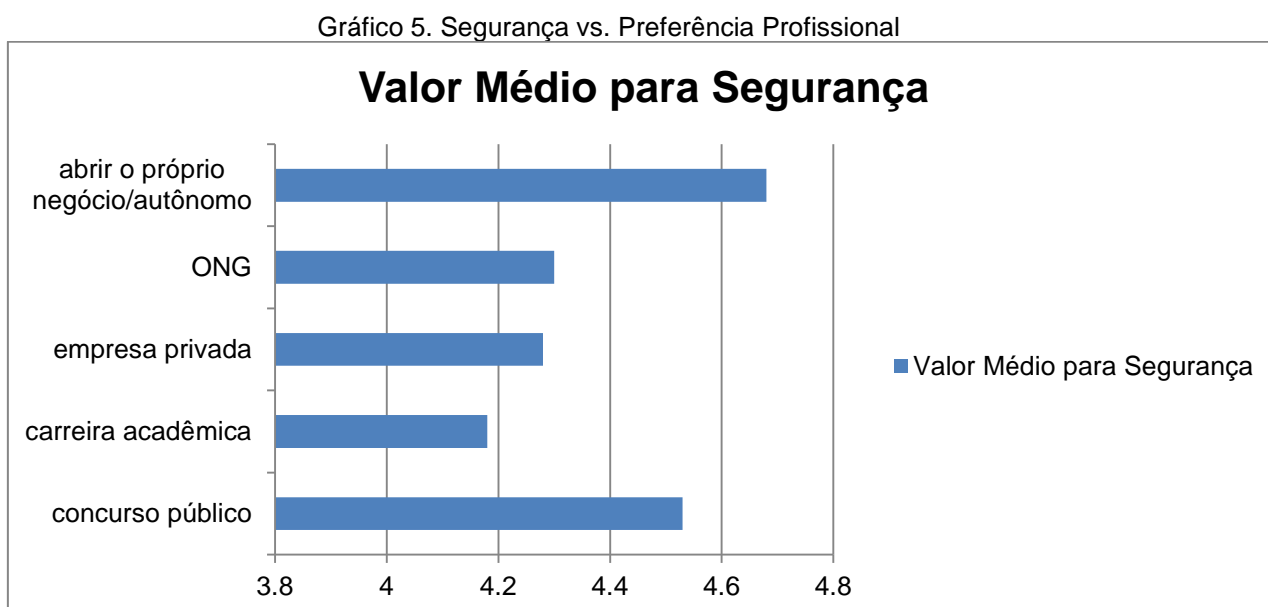


A pontuação média para conformidade é maior para o grupo que deseja fazer concurso público, seguida pela pontuação daqueles que desejam abrir o seu próprio negócio. Os alunos que atribuem menor importância aos valores de conformidade foram aqueles que desejam seguir carreira acadêmica.

É compreensível que os alunos que desejam seguir carreira no setor público valorizem os valores alinhados à ideia de conformidade, que expressa a busca pelas rotinas, hierarquia e normas do trabalho. Por outro lado, foi surpreendente observar que depois destes, o grupo que deseja abrir o próprio negócio ou ser autônomo tenha sido o que atribuiu maior valor ao fator. Com base no senso-comum, é de se esperar que indivíduos que buscam este tipo de atuação profissional enfatizem valores ligados à independência e poder.

4.1.5 Segurança versus Preferência Profissional

O Gráfico 5, ilustra a diferença entre as pontuações médias para o fator segurança de acordo com as preferências profissionais. Vale ressaltar que o fator dos valores laborais segurança compreende valores relacionados à estabilidade e independência financeira e não deve ser confundido com o que é chamado popularmente de segurança. O fator não aborda estabilidade em relação a um emprego, que seria uma idéia ligada à uma garantia de perpetuidade em relação a um cargo e uma impossibilidade de ser demitido.



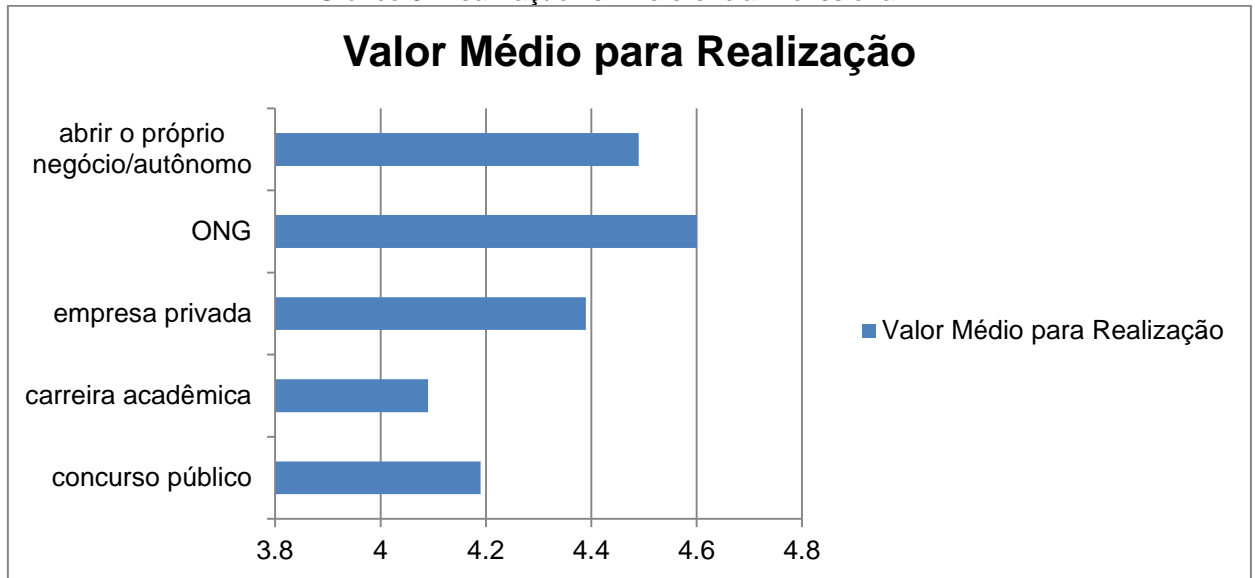
É compreensível que os valores de segurança tenham sido mais enfatizados por aqueles que desejam abrir o próprio negócio, pois o senso comum prega que os empresários são bem sucedidos financeiramente. O grupo que atribui menor importância à segurança é aquele que deseja seguir carreira acadêmica. Estes estão menos preocupados em alcançar estabilidade e independência financeira.

4.1.6 Realização versus Preferência Profissional

O fator Realização compreende valores que denotam satisfação e reconhecimento pelo trabalho realizado. Segundo o Gráfico 6, os alunos que pretendem atuar em ONGs apresentaram a maior pontuação média. Novamente,

vale lembrar que apenas dois indivíduos indicaram preferência por esse tipo de atuação profissional.

Gráfico 6. Realização vs. Preferência Profissional



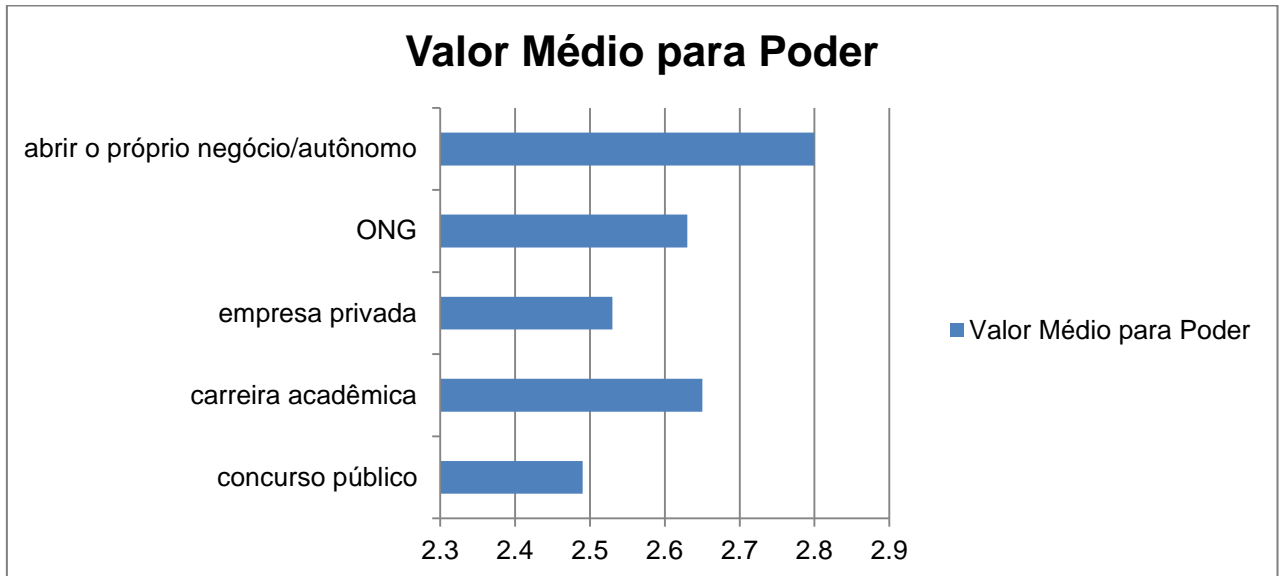
Depois do grupo composto por indivíduos que desejam se envolver com ONGs, o grupo que atribuiu maior importância ao fator realização foi o de alunos que querem abrir o próprio negócio ou ser autônomo. O grupo que menos valoriza a realização é composto por aqueles alunos que desejam seguir carreira acadêmica.

4.1.7 Poder versus Preferência Profissional

O fator Poder compreende os valores laborais relacionados à busca pela fama, pelo prestígio e por comandar/supervisionar outras pessoas. De acordo com os resultados, o grupo formado por alunos que desejam ser autônomos ou abrir o seu próprio negócio é aquele que atribui maior ênfase ao poder.

Depois deste grupo, vem aquele composto por indivíduos que desejam seguir carreira acadêmica. A atividade de docência apresenta algumas funções de poder, fato que pode justificar este achado. O grupo formado pelos que desejam prestar concurso público são os que menos valorizam aspectos ligados ao fator Poder. O Gráfico 7 ilustra a diferença entre as pontuações médias para o fator poder de acordo com as preferências profissionais.

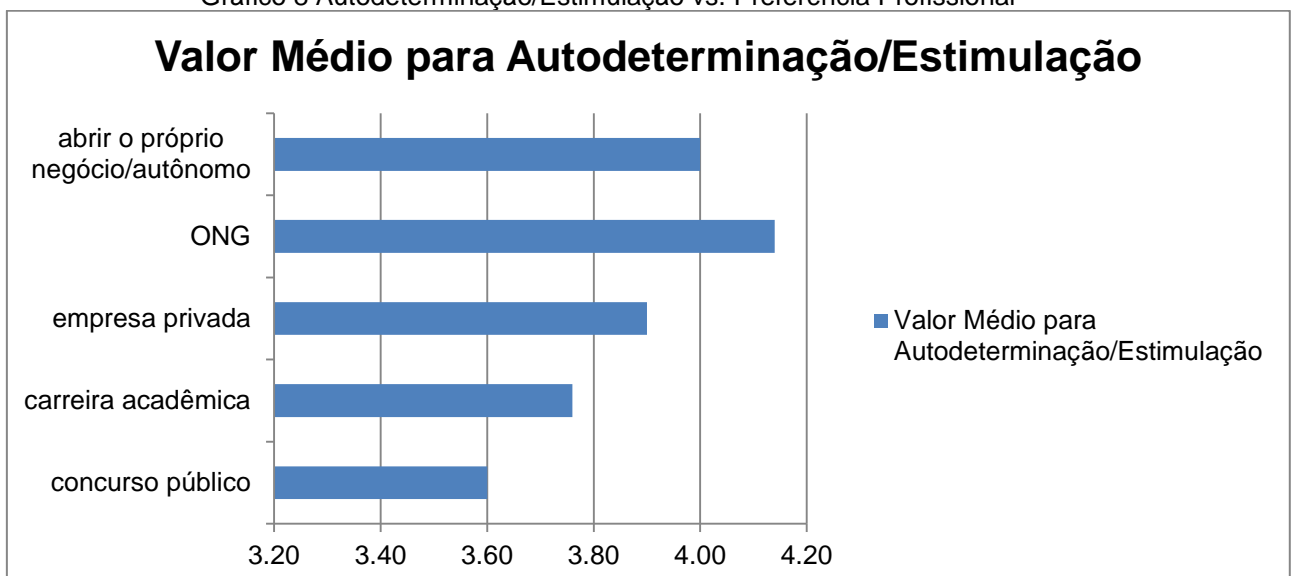
Gráfico 7. Poder vs. Preferência Profissional



4.1.8 Autodeterminação/Estimulação versus Preferência Profissional

O fator Autodeterminação/Estimulação se refere a variáveis que englobam desde a possibilidade de "Desenvolver novas habilidades no trabalho" a "Ter um trabalho que permita conhecer lugares novos". O Gráfico 8 ilustra a diferença entre as pontuações médias para o fator, de acordo com as preferências profissionais.

Gráfico 8 Autodeterminação/Estimulação vs. Preferência Profissional



Depois dos alunos que querem atuar em ONGs (considerando a ressalva sobre o número de respondentes neste grupo), o grupo que mais valoriza Autodeterminação/Estimulação é formado pelos alunos que desejam abrir o próprio negócio ou trabalhar de forma autônoma.. Os alunos que atribuem menor importância ao fator, são aqueles que desejam ingressar no setor público.

4.2 Variáveis relacionadas com as preferências profissionais

4.2.1 Valores Laborais e Preferência Profissional

Foram conduzidos testes não paramétricos para verificar se existem diferenças significativas entre os grupos quanto à importância atribuída aos tipos de valores laborais. Os testes escolhidos foram o teste de Kruskal-Wallis e o Teste de Comparação de Mediana.

Ambos os testes retornaram os mesmos resultados. Apenas dois fatores, de acordo com os testes, se mostraram relevantes em termos explicativos para a escolha profissional dos respondentes. Esses fatores foram Segurança e Autodeterminação.

A Tabela 4 mostra os valores de significância para o teste de Kruskal-Wallis. As linhas coloridas representam os fatores que tiveram diferenças significativas entre os grupos que assinalaram diferentes preferências profissionais no questionário.

Tabela 4. Níveis de Significância segundo o teste de Kruskal-Wallis

Fator	Significância
Universalismo/Benevolência	0,535
Conformidade	0,134
Segurança*	0,000
Realização	0,145
Poder	0,255
Autodeterminação/Estimulação**	0,030

* $p < 0,01$ ** $p < 0,05$

A Tabela 5 mostra os níveis de significância para os fatores para o Teste de Comparação de Medianas. As linhas coloridas representam os fatores que tiveram

diferenças significativas entre os grupos que assinalaram diferentes preferências profissionais no questionário.

Tabela 5. Níveis de Significância segundo o Teste de Comparação de Medianas

Fator	Significância
Universalismo/Benevolência	0,931
Conformidade	0,271
Segurança**	0,020
Realização	0,715
Poder	0,458
Autodeterminação/Estimulação*	0,000

* $p < 0,01$ ** $p < 0,05$

Os dois testes apresentam as mesmas conclusões, que indicam uma influência por parte dos valores laborais na escolha profissional dos alunos. Embora apenas dois fatores tenham tido peso explicativo sobre a escolha da amostra, é importante ressaltar que o fator Autodeterminação/Estimulação é muito abrangente, resultado da aglutinação de dois fatores previstos teoricamente na fase de validação da escala EVT-R. Os fatores Autodeterminação/Estimulação e Segurança sozinhos totalizam 15 itens, dos 38 presentes na escala, o que representa um número razoável de princípios orientadores que se mostraram como influenciadores para a escolha profissional. A influência destes valores na escolha profissional vai ao encontro da teoria do tema.

Analisando estes dois fatores apontados como relevantes para a escolha profissional da amostra, Segurança e Autodeterminação/Estimulação, é possível estabelecer algumas conclusões.

De acordo com o Gráfico 5, que relaciona Segurança e Escolha Profissional, podemos notar que maiores níveis atribuídos aos itens relativos a valores de segurança estão associados às pessoas que querem abrir o seu próprio negócio, seguido por aquelas que desejam seguir carreira pública. Os que menos apreciam essa categoria de valores são os que desejam seguir carreira acadêmica. Ao se analisar a natureza dos itens relativos a Segurança, fica evidente que esse valor está associado a sucesso e saúde financeira. Desta maneira, os achados vão ao encontro do que se pode considerar razoável para os padrões brasileiros, já que existe uma associação entre ser empresário e ter sucesso financeiro no senso comum. Já em relação aos concursos públicos, há de se lembrar que no Distrito Federal há um grande número de vagas para servidores públicos, devido presença

de diversos órgãos do governo na Capital Federal. Essa realidade se mostra presente na escolha profissional da amostra, em que a opção de carreira mais desejada pelos alunos foi a pública.

Em relação ao fator Autodeterminação/Estimulação, o Gráfico 8 indica que um maior apreço aos valores associados a este fator está presente no grupo que deseja participar de ONGs, seguido por aqueles que desejam abrir o seu próprio negócio ou ser autônomos. Em contrapartida, os que menos valorizam esse aspecto em sua vida profissional são os que desejam seguir carreira pública. Mais uma vez se torna importante lembrar que o grupo formado por alunos que desejam participar de ONGs foi composto apenas por dois dos respondentes, limitando a validade e as conclusões que se pode tirar deste achado. Apesar desta limitação, ao analisarmos a natureza dos itens referentes à Autodeterminação/Realização, que estão associados à liberdade, criatividade e possibilidade de conhecer pessoas e experiência novas, é esperado que o grupo que deseja seguir carreira pública valorize menos este tipo de valor, uma vez que o caráter e a burocracia do setor público limitam as possibilidades de acesso a esses fatores.

Para explicar o fato dos outros fatores não terem tido relevância explicativa para a escolha profissional dos estudantes, é razoável imaginar que pessoas com os mesmos princípios orientadores, que valorizam o mesmo tipo de experiência laboral, podem ter crenças diferentes em relação a qual setor julgam mais adequado para atender a estes anseios. O contrário também parece ser razoável, pessoas com crenças e hierarquias de valores totalmente diferentes podem chegar a conclusão de que um mesmo setor é o mais adequado para atender os seus anseios.

Outros fatores, além da hierarquia de valores laborais, que não foram explorados no presente estudo, podem ter grande relevância na opção profissional dos estudantes. Alguns exemplos são: a profissão dos pais, situação econômica da família, crenças filosóficas e oportunidades percebidas no cotidiano.

A fim de aprofundar a análise sobre quais critérios e razões existem por trás da escolha profissional dos alunos, serão apresentadas mais algumas análises em relação a outras variáveis levantadas no questionário, além dos valores laborais, a fim de explorar de maneira mais profunda os dados coletados. Serão analisadas as demais informações coletadas no Questionário, a saber: Semestre Corrente na Universidade, Ter ou Não ter Experiência Profissional e o Sexo do respondente.

Como não houve diferenças significativas entre os semestres correntes dos respondentes em relação à hierarquia de valores e à escolha profissional, não será dedicado um subcapítulo a essa variável. Mas não deixa de ser importante notar que este achado indica que o curso de Administração da Universidade de Brasília não está alterando os valores e as escolhas dos alunos. Como não foi feito um estudo transversal para medir de fato quanto o curso é capaz de mudar os valores e as opções dos alunos, este achado se apresenta apenas como um indicador do fenômeno citado.

Seguem as análises das variáveis que se mostraram significativas, Experiência Profissional e Sexo.

4.2.2 Experiência Profissional, Valores Laborais e Preferência Profissional

Como já relatado, os respondentes podem ser divididos em dois grupos, um com os que já tiveram alguma experiência profissional, composto por 156 alunos, e outro com os que nunca tiveram experiência profissional, com 46 alunos. Nota-se que os grupos não têm tamanhos uniformes, o que sugere a utilização de um teste não paramétrico para analisar a influência da Experiência Profissional sobre os Valores Laborais e à Escolha Profissional. A Tabela 6 mostra sobre quais valores a Experiência Profissional mostrou ter influência na pontuação atribuída, de acordo com o teste de comparação de medianas.

Tabela 6. Níveis de Significância para o Teste de Comparação de Medianas.

Fator	Significância
Universalismo/Benevolência	0,556
Conformidade	0,975
Segurança	0,184
Realização*	0,000
Poder**	0,016
Autodeterminação/Estimulação*	0,000

*p < 0,01 **p < 0,05

Dos três fatores considerados influenciados significativamente pela experiência profissional, Realização, Poder e Autodeterminação/Estimulação, todos mostraram uma média de importância maior para aqueles que disseram já ter tido experiência profissional. Este achado nos permite supor que as pessoas que têm um

maior apreço por valores destas categorias costumam buscar logo uma experiência profissional. Há também a possibilidade de que as atividades laborais e as experiências do trabalho façam com que os indivíduos passem a valorizar de uma maneira mais intensa esse tipo de valor.

Em relação à Escolha Profissional, foi realizado um teste de chi quadrado para analisar se a distribuição entre as 5 opções de escolha profissional foi diferente entre os alunos que já tiveram experiência e os que não tiveram. A distribuição foi considerada diferente no teste Chi Quadrado de Pearson para um grau $p < 0,05$. A Tabela 7 mostra a distribuição da opção profissional para os dois grupos.

Tabela 7. Distribuição de Preferência Profissional por Experiência Profissional.

Carreira	Com Experiência Profissional (%)	Sem Experiência Profissional (%)
concurso público	33,3	56,5
carreira acadêmica	5,8	4,3
empresa privada	32,1	28,3
ONG	0,6	2,2
abrir o próprio negócio/autônomo	28,2	8,7
total	100	100

Esta tabela mostra que a diferença de preferência profissional para os dois grupos se concentra principalmente nas opções Concurso Público e Abrir o Próprio Negócio/Autônomo. Os achados indicam que os alunos que preferem abrir o próprio negócio buscam se inserir logo no mercado, ou que a inserção no mercado leva os estudantes a querer abrir o próprio negócio.

4.2.3 Sexo, Valores Laborais e Preferência Profissional

Não foram encontradas diferenças significativas em termos de hierarquia de valores entre os respondentes do sexo masculino e feminino. A diferença se mostrou não significativa para o Teste T. Entretanto, houveram diferenças bastante nítidas entre as escolhas profissionais dos dois sexos, de acordo com o Chi Quadrado de Pearson, sendo o $p < 0,01$. A Tabela 8 mostra a distribuição da opção profissional para os respondentes de ambos os sexos.

Tabela 8. Distribuição de Preferência Profissional por Sexo

Carreira	Homens (%)	Mulheres (%)
Concurso Público	26,7	51,5
Carreira acadêmica	5,7	5,2
Empresa Privada	33,3	28,9
ONG	0	2,1
Abrir o Próprio Negócio/Autônomo	34,3	12,4
Total	100	100

Fica evidente a diferença entre as escolhas entre os homens e as mulheres. Novamente, a diferença se concentra principalmente entre as opções Concurso Público e Abrir o Próprio Negócio/Autônomo, sendo as mulheres mais propensas a seguir carreira pública e os homens mais propensos a abrir o seu próprio negócio. Como não houveram grandes diferenças entre a hierarquia de valores para os dois sexos, há indícios de que a cultura estabelece papéis sociais bem definidos e diferentes para os sexos.

Mas, ao analisar as estatísticas nacionais mais recentes sobre empreendedorismo entre os brasileiros, os dados vão de encontro ao que foi encontrado na presente pesquisa. De acordo com o relatório executivo Global Entrepreneurship Monitor 2012 (GEM 2012) - Anexo B -, as iniciativas empreendedoras são muito equilibradas entre os sexos. Segundo o relatório, entre os empreendedores iniciais pesquisados, 50,4% são homens e 49,6% são mulheres. Entre os empreendedores estabelecidos, 56% são homens e 44% são mulheres. Para a região Centro Oeste, os valores são parecidos para os empreendedores iniciais, 52,3% são homens e 47,7% são mulheres. Entre os estabelecidos, 56,1% são homens e 43,9% são mulheres.

Os dados nacionais e do Centro Oeste não encontram paralelo com os da amostra obtida no presente trabalho, em que o nível de intenção de empreendedorismo entre os homens é quase três vezes maior do que entre as mulheres. São necessárias outras pesquisas, focadas no Distrito Federal, para avaliar a real discrepância entre os níveis de empreendedorismo entre homens e mulheres.

5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Os objetivos estabelecidos para o presente trabalho foram todos alcançados, a saber: a) Identificar a hierarquia dos valores laborais dos alunos do Departamento de Administração da Universidade de Brasília; b) Identificar as escolhas/intenções de escolha profissionais dos alunos do Departamento de Administração da Universidade de Brasília entre: Concurso Público, Carreira Acadêmica, Empresa Privada, Organizações não Governamentais e Abrir o Próprio Negócio/Autônomo; c) Relacionar a hierarquia de valores identificada às escolhas profissionais dos alunos do Departamento de Administração da Universidade de Brasília.

Por intermédio dos dados coletados e das análises a que foram submetidos, foi possível obter um bom panorama descritivo dos alunos do Departamento de Administração da Universidade de Brasília, tornando possível o atendimento aos objetivos específicos a e b.

Além disso, a amostra foi submetida a análises estatísticas que corroboraram a importância, prevista na teoria, dos valores laborais como princípios orientadores da vida profissional dos indivíduos. Desse modo, de maneira pragmática, se torna possível estabelecer estratégias gerenciais e em termos de orientação profissional para organizações privadas e públicas que desejam atrair jovens com boa formação. É evidente que há limitações em termos de conclusões universais oriundas desta pesquisa, mas os indícios observados devem ser levados em consideração para estudos futuros.

Em termos práticos, algumas estratégias de gestão podem ser estabelecidas. Por exemplo, observou-se que os indivíduos que desejam seguir carreira pública dão muito valor aos valores de segurança e conformidade, e pouco valor a Autodeterminação/Estimulação. Portanto, ao se estabelecer planos de carreira e orçamento para órgãos públicos, uma estratégia interessante seria destinar mais recursos em remuneração direta aos funcionários, já que eles não costumam dar grande valor a experiências, viagens e oportunidades. Há também, neste grupo, um forte e bem estabelecido apreço pelo caráter normativo e pela hierarquia, sendo assim indicado que haja um bom aparato documental e burocrático, alinhado a prática destas pessoas. Seria interessante o investimento em consultorias nas áreas

de Processos, Gestão de Pessoas e Estratégia, a fim de produzir e alinhar os documentos e a hierarquia às atividades cotidianas.

Um desdobramento preocupante para os órgãos públicos é a grande prevalência dos que preferem este setor entre os alunos que não tiveram experiência profissional. Como no curso de Administração a maior parte dos alunos costuma ingressar cedo no mercado profissional, este fenômeno é atenuado. Fazem-se necessárias outras pesquisas semelhantes com alunos de outros cursos e com pleiteantes a vagas públicas, a fim de traçar um perfil de quem deseja seguir carreira pública. Se de fato houver uma prevalência de indivíduos que nunca tiveram alguma experiência profissional, pode ser interessante para alguns cargos o estabelecimento de pré requisitos em termos de experiência profissional.

Para as empresas privadas, as conclusões práticas são bem diferentes. De acordo com os achados da presente pesquisa, os indivíduos que preferem este tipo de carreira têm um grande apreço por valores alinhados a Autodeterminação/Estimulação em comparação com os indivíduos que desejam seguir carreira pública. Por outro lado, os valores ligados a Segurança, que podem ser entendidos como sucesso e saúde financeira, não são tão valorizados ao se fazer essa mesma comparação.

Portanto, uma estratégia interessante para as empresas privadas seria investir maciçamente na formação de seus funcionários, oferecendo oportunidades para estudar e trabalhar fora, conhecer pessoas diferentes e poderem variar o seu cotidiano tanto quanto possível. Além desta estratégia, movimentos no sentido da desburocratização, garantia de autonomia e liberdade no trabalho podem ser muito benéficos ao se escolher as estratégias que irão seguir.

Para o Governo do Distrito Federal, existem ações imediatas de diagnóstico que podem ser feitas. Uma delas é verificar se de fato as mulheres no DF estão tão pouco dispostas a empreender em relação à realidade do Centro Oeste e do Brasil, como mostrou essa pesquisa. Se de fato esse cenário se confirmar, ações de incentivo ao empreendedorismo feminino podem ser adotadas.

Para o Departamento de Administração da Universidade de Brasília, alguns estudos prospectivos podem ser feitos a fim de aprimorar esse diagnóstico profissional dos alunos. Um exemplo é analisar se de fato o curso não está alterando os valores laborais nem a escolha profissional dos alunos, avaliando até que ponto esse tipo de influência seria desejável. É de se esperar que o curso de

Administração aprimore o sentido empreendedor dos alunos, por exemplo. Quanto a essa problemática, podem ser feitas pesquisas comparativas com alunos de outro curso para avaliar se há uma maior propensão às atividades empreendedoras entre os alunos do curso do que os alunos de outros cursos.

Em relação ao cenário ilustrado no capítulo de contextualização, que mostra como, no Distrito Federal, o fato de uma pessoa ter um curso superior completo não garante a sua empregabilidade, muito menos a adequação do emprego às competências e anseios dos indivíduos. O Departamento poderia, então, fazer uma pesquisa com os egressos do curso, a fim de verificar como está a inserção de seus alunos no mercado de trabalho. Algumas perguntas que devem ser respondidas são: Os egressos estão sendo bem recebidos pelo mercado de trabalho? Estão trabalhando com o que gostariam? As competências aprendidas durante o curso estão sendo úteis na carreira dos alunos?

Como limitações desta pesquisa, destacam-se o caráter transversal da pesquisa e o tipo de amostra utilizado. Ainda assim, foi possível levantar pontos de reflexão que podem servir como ponto de partida para outras iniciativas do gênero. A escassez de literatura em português sobre o tema convida pesquisadores da Administração preencher as lacunas existentes.

REFERÊNCIAS

- Alves, G. (2007). **Dimensões da reestruturação produtiva: ensaios de sociologia do trabalho** (2ª ed.). Londrina: Práxis.
- CAMPOS, B. A; TEIXEIRA, M. L. M. Valores Relativos ao Trabalho: um Estudo em Empresas Júnior. **GPR – I Encontro de gestão de pessoas e relações de trabalho**. Natal –RN – junho de 2007.
- DELFINO, I. A. L; DELFINO, A. G. LAND, SILVA, W. R. S. A Relação entre Valores Pessoais e Organizacionais Comparados aos Princípios do Cooperativismo. **Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia**, v. 3, n. 1, p. 67-80, 2010.
- PAPALIA, D. E; OLDS, S. W. **Desenvolvimento humano**. 8 ed. Porto Alegre: Artmed, 2006.
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2005). Impacto dos valores laborais e da interferência família-trabalho no estresse ocupacional. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 21, n. 2, p. 173-180.
- PORTO, J. B; PILATI, R. Escala Revisada de Valores Relativos ao Trabalho – EVT-R. Revised Work Values Scale – WVS-R. Universidade de Brasília. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 23, n. 1, p. 73-82.
- PORTO, Juliana Barreiros; TAMAYO, Álvaro. Escala de Valores Relativos ao Trabalho – EVT. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 19, n. 2, p. 145-152, mai.-ago., 2003.
- _____. Estrutura dos valores pessoais: a relação entre valores gerais e laborais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília , v. 23, n. 1, Mar. 2007 .
- _____. Influência dos valores laborais dos pais sobre os valores laborais dos filhos. **Psicol. Reflex. Crit.**, Porto Alegre , v. 19, n. 1, 2006 .
- RODRIGUES, M.; TEIXEIRA, M. L. M. Os valores mudam ao longo da carreira? Um estudo sobre a mudança percebida na hierarquia dos valores do trabalho. **Anais do Semead**. São Paulo: FEA/USP, SP, Brasil, 11. 2008.
- SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, P. B. **Metodologia de Pesquisa**. 3ª Ed. São Paulo: McGraw Hill, 2006.
- TAMAYO, A. (2005). **Impacto dos valores pessoais e organizacionais sobre o comprometimento organizacional**. In: Tamayo, A. & Porto, J. (Org.). Valores e comportamentos nas organizações, São Paulo: Vozes.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO APLICADO NA PESQUISA



Universidade de Brasília

Prezado (a) Colega,

Meu nome é João Paulo e estou realizando uma pesquisa para o meu Trabalho de Conclusão de Curso em Administração da Universidade de Brasília, cujo objetivo é identificar a influência dos Valores Laborais dos alunos do Departamento de Administração em sua preferência profissional.

Desta forma, gostaria de contar com a sua colaboração no sentido de responder o questionário a seguir, procurando não deixar nenhum item em branco.

Esclareço que as informações obtidas são sigilosas e confidenciais e, portanto, serão tomados todos os cuidados necessários a fim de garantir a sua privacidade. Em hipótese alguma os dados dos participantes serão utilizados para outros fins que não sejam acadêmicos.

1. Dados gerais:

- a. Sexo: () Masculino Feminino ()
- b. Idade: _____
- c. Semestre corrente na Universidade: _____
- d. Já teve alguma experiência profissional? () Sim Não ()

2. Preferência profissional.

Dentre as opções de carreira e setores a seguir, para atuação depois de concluir o curso, assinale aquela pela qual você tem maior interesse. Assinale apenas 1 opção, aquela que mais lhe atrai:

- a. () concurso público
- b. () mestrado acadêmico para trabalhar em universidades
- c. () empresa privada
- d. () ONG

e. () abrir o próprio negócio / autônomo

f. () outra opção. Qual? _____

3. Valores Laborais

Nesta parte do questionário você deve perguntar a si próprio: “Quais são os princípios que orientam minha vida no trabalho?”, mesmo que, atualmente, você não esteja trabalhando. Esses princípios constituem os valores do trabalho.

A seguir, há uma lista de valores do trabalho. Pedimos sua colaboração para avaliar quão importante cada valor é para você como um princípio orientador em sua vida no trabalho, marcando com um X o número, à direita de cada valor, que melhor indique a sua opinião. Use a escala de avaliação abaixo:

COMO PRINCÍPIO ORIENTADOR EM MINHA VIDA NO **TRABALHO**, esse princípio é:

1	2	3	4	5
Nada importante	Pouco importante	Importante	Muito importante	Extremamente importante

Quanto maior o número (1, 2, 3, 4, 5), mais importante é o valor como um princípio orientador em sua vida no trabalho. Tente diferenciar, tanto quanto possível, os valores entre si, usando para isso todos os números. Evidentemente, você poderá repetir os números em suas respostas/avaliações.

É importante para mim:					
1. Ajudar os outros	1	2	3	4	5
2. Colaborar para o desenvolvimento da sociedade	1	2	3	4	5
3. Combater injustiças sociais	1	2	3	4	5
4. Demonstrar minhas competências	1	2	3	4	5
5. Desenvolver novas habilidades	1	2	3	4	5
6. Obter estabilidade financeira	1	2	3	4	5
7. Estimular a minha curiosidade	1	2	3	4	5
8. Ganhar dinheiro	1	2	3	4	5
9. Bom relacionamento com colegas de trabalho	1	2	3	4	5
10. Obedecer às normas do trabalho	1	2	3	4	5
11. Poder me sustentar financeiramente	1	2	3	4	5
12. Respeitar a hierarquia	1	2	3	4	5
13. Ser admirado pelo meu trabalho	1	2	3	4	5

É importante para mim:					
14. Ser bem-sucedido na minha profissão	1	2	3	4	5
15. Ser independente financeiramente	1	2	3	4	5
16. Ser reconhecido pelo resultado satisfatório do meu trabalho	1	2	3	4	5
17. Ser respeitado pelas minhas competências no trabalho	1	2	3	4	5
18. Ser útil para a sociedade	1	2	3	4	5
19. Supervisionar outras pessoas	1	2	3	4	5
20. Ter autonomia na realização das minhas tarefas	1	2	3	4	5
21. Ter compromisso social	1	2	3	4	5
22. Ter desafios constantes	1	2	3	4	5
23. Ter fama	1	2	3	4	5
24. Ter liberdade para decidir a forma de realização do meu trabalho	1	2	3	4	5
25. Ter melhores condições de vida	1	2	3	4	5
26. Ter prestígio	1	2	3	4	5
27. Amizade com colegas de trabalho	1	2	3	4	5
28. Ter um trabalho arriscado	1	2	3	4	5
29. Ter um ambiente de trabalho com hierarquia clara	1	2	3	4	5
30. Ter um trabalho criativo	1	2	3	4	5
31. Ter um trabalho inovador	1	2	3	4	5
32. Ter um trabalho organizado	1	2	3	4	5
33. Ter um trabalho que me permita conhecer lugares novos	1	2	3	4	5
34. Ter um trabalho que me permita conhecer pessoas novas	1	2	3	4	5
35. Ter um trabalho que me permita expressar meus conhecimentos	1	2	3	4	5
36. Ter um trabalho que requer originalidade	1	2	3	4	5
37. Ter uma profissão reconhecida socialmente	1	2	3	4	5
38. Ter rotinas para realizar o trabalho	1	2	3	4	5

Muito obrigado por participar!

ANEXO A – PED DF - 2012.

TABELA 4**Distribuição dos desempregados segundo escolaridade**

Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação 2009 (em %)

Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação	Sem instrução	Fundamental incompleto	Fundamental completo	Médio incompleto	Médio completo	Superior incompleto	Superior completo	Total
Norte	5,5	29,7	9,5	13,4	32,1	6,2	3,7	100,0
Acre	9,7	22,3	7,3	8,6	34,4	12,7	4,9	100,0
Amapá	2,8	22,0	7,1	22,5	30,9	11,2	3,5	100,0
Amazonas	2,2	23,7	7,7	11,9	42,3	7,3	4,9	100,0
Pará	7,9	34,7	9,9	14,0	26,5	4,4	2,6	100,0
Rondônia	4,6	30,2	14,9	10,9	29,5	5,8	4,2	100,0
Roraima	1,8	17,6	3,5	14,9	49,9	7,9	4,4	100,0
Tocantins	4,9	32,0	11,6	13,1	27,2	6,3	4,9	100,0
Nordeste	6,0	31,7	9,4	12,0	33,4	4,6	2,9	100,0
Alagoas	8,1	39,6	10,0	8,8	25,4	5,8	2,3	100,0
Bahia	5,6	33,2	8,9	13,4	32,8	3,4	2,9	100,0
Ceará	5,2	26,3	11,0	13,9	34,1	5,5	3,9	100,0
Maranhão	2,5	21,4	11,8	12,6	45,8	4,6	1,3	100,0
Paraíba	13,6	36,8	6,6	11,8	22,4	4,8	4,0	100,0
Pernambuco	6,3	32,7	8,4	10,0	36,2	3,7	2,7	100,0
Piauí	3,6	23,9	11,6	11,6	29,7	10,9	8,7	100,0
Rio Grande do Norte	4,8	38,2	8,8	12,1	27,6	6,4	2,1	100,0
Sergipe	6,9	31,2	11,0	9,5	34,7	4,9	1,7	100,0

TABELA 4 (conclusão)**Distribuição dos desempregados segundo escolaridade**

Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação 2009 (em %)

Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação	Sem instrução	Fundamental incompleto	Fundamental completo	Médio incompleto	Médio completo	Superior incompleto	Superior completo	Total
Sudeste	3,5	23,9	12,2	13,9	33,9	6,6	6,0	100,0
Espírito Santo	6,7	30,1	11,7	13,2	27,9	4,3	6,1	100,0
Minas Gerais	2,7	32,0	12,2	13,7	28,6	5,9	4,9	100,0
Rio de Janeiro	2,5	24,0	11,8	11,8	34,3	9,3	6,4	100,0
São Paulo	3,9	20,5	12,3	14,8	36,3	6,1	6,2	100,0
Sul	3,3	27,2	15,0	15,0	27,9	6,7	5,0	100,0
Paraná	3,4	28,2	13,4	13,9	29,5	6,0	5,5	100,0
Rio Grande do Sul	2,9	26,9	15,4	16,6	27,0	6,8	4,3	100,0
Santa Catarina	3,8	25,9	17,3	13,7	26,2	8,0	5,1	100,0
Centro-Oeste	4,2	30,4	11,1	15,5	26,4	6,8	5,6	100,0
Distrito Federal	1,9	19,4	11,8	14,6	32,5	9,8	10,1	100,0
Goiás	4,5	33,8	10,9	16,5	24,5	6,2	3,7	100,0
Mato Grosso	5,4	32,4	12,7	17,0	25,1	4,6	2,7	100,0
Mato Grosso do Sul	5,7	37,6	8,9	12,8	22,7	5,7	6,7	100,0
BRASIL	4,4	27,4	11,4	13,6	32,4	6,0	4,8	100,0

Fonte: IBGE. Pnad

Elaboração: DIEESE

Obs.: a) Exclui pessoas com escolaridade não determinada

b) Consideradas as pessoas de 10 anos ou mais

ANEXO B – TABELAS GEM BRASIL 2012

Tabela 09 - Perfil de empreendedores iniciais (TEA) segundo características demográficas: proporções¹ – Brasil e regiões – 2012

Características Demográficas	Brasil	Região Norte	Região Nordeste	Região Centro-Oeste	Região Sudeste	Região Sul
	Prop (%)	Prop (%)	Prop (%)	Prop (%)	Prop (%)	Prop (%)
Gênero						
Masculino	50,4*	50,9	48,2	52,3	52,8	48,2
Feminino	49,6	49,1	51,8	47,7	47,2	51,8
Faixa etária						
18-24 anos	18,3	17,6	13,4	22,2	20,8	18,0
25-34 anos	33,8	29,8	34,8	37,2	32,0	35,1
35-44 anos	26,6	28,7	28,9	23,7	27,5	23,9
45-54 anos	14,4	15,9	17,0	9,8	12,7	16,1
55-64 anos	7,0	8,0	6,0	7,1	7,0	6,9
Grau de escolaridade						
Nenhuma educação formal	1,7	4,5	1,8	0,9	0,0	0,7
Primeiro grau incompleto	18,8	19,6	27,5	18,8	15,1	11,8
Primeiro grau completo	10,1	11,4	8,7	9,8	8,8	11,8
Segundo grau incompleto	8,3	8,8	6,9	9,8	7,0	8,9
Segundo grau completo	36,9	37,5	36,7	31,7	43,0	36,1
Curso superior incompleto	10,3	9,7	7,2	12,0	8,8	14,1
Curso superior completo	11,5	6,8	9,3	14,2	15,1	13,1
Pós-graduação incompleta	1,0	0,9	0,9	0,9	1,1	1,3
Pós-graduação completa	1,4	0,9	1,2	1,8	1,1	2,3
Faixa de renda						
Menos de 3 salários mínimos	47,1	40,0	47,4	49,8	49,3	50,0
3 a 6 salários mínimos	47,9	51,0	47,7	47,0	46,4	47,0
6 a 9 salários mínimos	3,2	4,3	3,3	2,2	3,6	2,6
Mais de 9 salários mínimos	1,7	4,6	1,5	0,9	0,7	0,3

Fonte: GEM Brasil 2012

Tabela 10 - Perfil de empreendedores estabelecidos (TEE) segundo características demográficas: proporções¹ – Brasil e regiões – 2012

Características Demográficas	Brasil	Região Norte	Região Nordeste	Região Centro-Oeste	Região Sudeste	Região Sul
	Prop (%)	Prop (%)	Prop (%)	Prop (%)	Prop (%)	Prop (%)
Gênero						
Masculino	56,0*	56,1	52,9	56,1	54,7	59,5
Feminino	44,0	43,9	47,1	43,9	45,3	40,0
Faixa etária						
18-24 anos	4,0	4,7	2,2	3,3	3,2	6,3
25-34 anos	19,2	16,6	17,3	20,3	22,3	19,3
35-44 anos	29,8	29,4	30,6	28,6	30,4	30,2
45-54 anos	28,5	28,5	30,9	27,9	27,5	28,1
55-64 anos	18,4	20,8	19,1	19,9	16,5	16,0
Grau de escolaridade						
Nenhuma educação formal	3,3	6,8	4,3	2,3	1,3	1,5
Primeiro grau incompleto	30,7	36,6	34,9	33,6	25,9	23,0
Primeiro grau completo	12,6	9,5	13,7	11,6	14,6	13,9
Segundo grau incompleto	5,9	6,5	4,7	7,0	3,6	7,6
Segundo grau completo	29,3	29,8	28,4	23,6	35,9	28,4
Curso superior incompleto	6,0	3,9	4,7	8,0	5,5	8,2
Curso superior completo	8,9	4,8	7,9	11,6	9,7	10,9
Pós-graduação incompleta	1,2	1,2	0,7	0,7	1,9	1,2
Pós-graduação completa	2,1	0,9	0,7	1,7	1,6	5,4
Faixa de renda						
Menos de 3 salários mínimos	48,5	40,6	52,7	50,0	43,0	54,7
3 a 6 salários mínimos	45,2	41,2	41,0	45,3	52,8	43,5
6 a 9 salários mínimos	3,0	4,8	2,6	3,7	2,9	0,9
Mais de 9 salários mínimos	3,2	13,4	3,7	1,0	1,3	0,9

Fonte: GEM Brasil 2012